

Efektivitas Pelatihan Fishbone Dengan Flipped Classroom Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Adaptasi Karyawan Di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang

Desifa Permatasari¹, Uun Hariyanti², Hanifah Muslimah Az-Zahra³

Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya
Email: ¹yellow3to3@student.ub.ac.id, ²uunhy@ub.ac.id, ³hanifah.azzahra@ub.ac.id

Abstrak

Perusahaan ritel *fashion* sering menghadapi dinamika dan perubahan tren yang cepat, yang memerlukan karyawan yang mampu menyesuaikan diri, menurut latar belakang penelitian ini. Sebagai bisnis ritel *fashion*, PT. Kurnia Ciptamoda Gemilang (PT. KCG) harus memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa efektif pelatihan *Fishbone* dengan model *Flipped Classroom* untuk meningkatkan adaptasi dan kinerja karyawan di PT. Kurnia Ciptamoda Gemilang. Eksperimen kuantitatif digunakan. Desain *pre-eksperimen* menggunakan metode *one grup pre-test post-test*. Meskipun pelatihan *Fishbone* tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan (nilai signifikansi $0,157 > 0,05$), penelitian menunjukkan bahwa itu efektif dalam membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan dan kesulitan yang terjadi di tempat kerja mereka. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggunakan desain penelitian yang lebih kuat dengan kelompok kontrol untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. dan jumlah responden yang lebih besar. Selain itu, pelatihan dapat dievaluasi dengan mengubah materi pelatihan untuk mengetahui apakah pendekatan lain lebih efektif dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: *Adaptasi Karyawan, Evaluasi Pelatihan, Flipped classroom, Kinerja Karyawan, Pelatihan Fishbone*

Abstract

Fashion retail companies often face dynamics and rapid trend changes, which require employees who are able to adjust, according to the background of this study. As a fashion retail business, PT Kurnia Ciptamoda Gemilang (PT KCG) must ensure that its employees have the ability to adapt and remain productive. This study aims to determine how effective Fishbone training with Flipped Classroom model is to improve employee adaptability and performance at PT. Kurnia Ciptamoda Gemilang. A quantitative experiment was used. The pre-experiment design used the one group pre-test post-test method. Although Fishbone training did not have a significant impact on employee performance (significance value $0.157 > 0.05$), the study showed that it was effective in helping employees adjust to the changes and difficulties that occur in their workplace. Further research is recommended to use a more robust research design with a control group to get better results and a larger number of respondents. In addition, the training can be evaluated by changing the training materials to find out whether other approaches are more effective in human resource development.

Keywords: *Employee Performance, Employee Adaptation, Fishbone Training, Flipped classroom, Training Evaluation*

1. PENDAHULUAN

Berbagai aspek kehidupan manusia terpengaruh oleh kemajuan teknologi informasi, terutama dalam bidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia (Ubaidillah, 2019). Di Indonesia, penetrasi internet terus meningkat, yang tidak hanya

mempermudah akses informasi tetapi juga membuka peluang baru dalam mengimplementasikan berbagai inovasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Tingkat penetrasi internet Indonesia akan mencapai 79,5% pada tahun 2024, menurut data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Ini menunjukkan potensi pemanfaatan teknologi

dalam banyak sektor, termasuk industri dan bisnis.

Pendidikan wajib harus mengikuti perkembangan zaman sekarang. Sebab lingkungan pendidikan merupak tempat pertumbuhan dan sumber daya manusia jangka panjang; keduanya memiliki nilai strategis untuk kelangsungan hidup manusia di Bumi. (Sakina et al., 2016). Dampak mendalam teknologi dalam ranah pendidikan telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap lanskap pendidikan di Indonesia.

PT Kurnia Ciptamoda Gemilang (PT. KCG) merupakan perusahaan yang bergerak di sektor ritel, khususnya dalam memasarkan dan mengelola merek-merek internasional di Indonesia seperti Charles & Keith, Pedro, dan EA7. Industri ritel fashion dikenal karena dinamika yang cepat dan perubahan tren yang terus-menerus. Dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat berubah, KCG perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap produktif. Adaptasi karir dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan dukungan organisasi.

Penting bagi KCG untuk mengimplementasikan program pelatihan yang efektif guna meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan bisnis. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas usaha individu atau kelompok yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian suatu tujuan yang seefektif mungkin sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan (Wahyudi et al., 2020).

Untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah mencapai tujuan yang diharapkan, sangat penting untuk melakukan evaluasi hasil pembelajaran dari program pelatihan (Dutt et al., 2018). Evaluasi ini sangat penting untuk menilai keberhasilan program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan adaptasi karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pentingnya evaluasi ini semakin relevan dalam konteks perusahaan seperti PT. KCG yang mengelola merek-merek internasional. Keberhasilan yang sangat bergantung dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif untuk memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan, yang bisa saja berakhir buruk terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Paradigma pembelajaran yang dibatasi secara historis, yang mengharuskan pengajaran secara langsung dalam batas-batas kelas. Telah beralih ke modalitas yang lebih fleksibel yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di luar lingkungan kelas tradisional, memanfaatkan perangkat seluler dan konektivitas internet. Salah satu kerangka pengajaran terbaru yang memanfaatkan kemajuan teknologi untuk melampaui batasan lingkungan pendidikan bagi peserta didik adalah model pembelajaran *flipped classroom*, yang secara mahir memungkinkan siswa untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran di luar pengaturan kelas tradisional.

Analisis diagram *Fishbone* (atau Ishikawa) adalah metode yang terstruktur dengan memfasilitasi analisis lebih mendalam tentang penyebab masalah, kendala dan informasi yang tidak sesuai (Hamidy, 2016). Diagram sebab-akibat, juga dikenal sebagai diagram fishbone, adalah alat yang efektif untuk menemukan masalah utama yang menghambat kinerja karyawan.

Pokok permasalahan yang didapat pada penelitian ini adalah bagaimana efektivitas pelatihan *fishbone* yang diterapkan melalui model *flipped classroom* dalam meningkatkan kinerja dan adaptasi karyawan di PT. KCG. Berdasarkan pokok permasalahan tersebut penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai efektivitas pelatihan *fishbone* dengan model *flipped classroom* dalam meningkatkan kinerja dan adaptasi karyawan di PT. KCG.

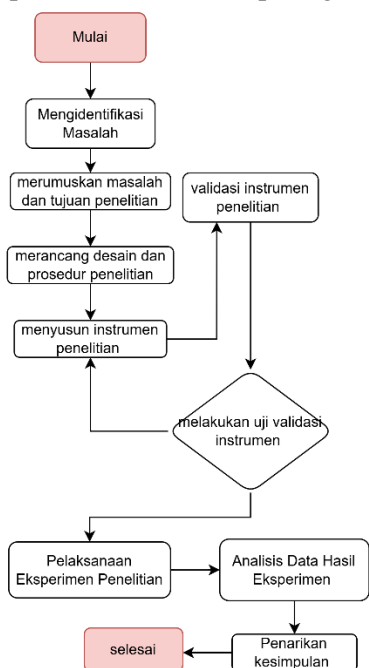
Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi I, Husna N dan Rosmayadi R (2024) menghasilkan tiga temuan. Hasilnya bahwa siswa sangat terlibat dalam belajar dengan model FC terpantau aktif; temuan ini mendukung gagasan bahwa penggunaan model FC tidak hanya dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis tetapi juga dapat membuat lingkungan belajar yang lebih interaktif dan terlibat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2021) mencari tahu seberapa efektif program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Bengkulu S Parman 2. Penelitian menemukan bahwa metode pelatihan yang digunakan termasuk pengembangan formal, program pemberdayaan, pelatihan di tempat kerja, pelatihan kelas, dan e-learning. Semua metode ini menunjukkan bahwa mereka meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riani

M, Maarif M dan Affandi J (2017) bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana pelatihan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT TACI. Hasilnya menunjukkan bahwa, dengan faktor pemuatan 0,78 dan nilai-t 18,69 dalam analisis SEM, ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan motivasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Bagian ini menjelaskan proses tahap demi tahap selama penelitian untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan. Tahap-tahap ini terdokumentasi pada gambar 1.



Gambar 1. Alur Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang disebut eksperimen. Penelitian eksperimen bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlakuan tertentu berdampak pada variabel lain dalam kondisi yang terkendali (Sugiyono, 2001). Dalam mencapai tujuan penelitian, pendekatan kuantitatif digunakan. Penelitian ini dirancang sebagai *pre-eksperimen* dengan metode *pre-test-post-test* satu kelompok.

Tabel 1. Desain Penelitian

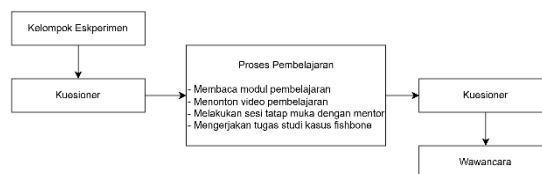
Sebelum	Perlakuan	Sesudah
X ₁	O	X ₂

Pada tabel 1 dijelaskan bahwa X₁ merujuk pada tes yang diberikan sebelum proses eksperimen dimulai dan sebelum perlakuan

model pembelajaran diperkenalkan. Tes ini digunakan untuk mengukur pemahaman awal peserta pelatihan, dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada kesamaan atau perbedaan pemahaman diantara peserta. Setelah diberikan pretes, pada perlakuan O peserta menerima pelatihan dengan model *flipped classroom*. Selanjutnya X₂ adalah tes yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah mereka selesai mengikuti perlakuan.

2.2. Prosedur Eksperimen

Penelitian ini akan dilakukan dengan hanya satu kelas eksperimen untuk karyawan PT. KCG. Kelompok eksperimen akan menerima pelatihan *Fishbone* dengan model *flipped classroom*, dimana mereka akan diberikan materi pembelajaran dalam bentuk video dan modul pembelajaran yang dapat diakses secara *online* sebelum sesi tatap muka. Sesi tatap muka kemudian akan difokuskan pada diskusi, pemecahan masalah, dan penerapan konsep *Fishbone*. Sebelum pretest, kelompok eksperimen diminta untuk mengisi kuesioner yang mengukur persepsi awal terkait kinerja dan kemampuan adaptasi. Selanjutnya mengerjakan *pretest* untuk mengukur pengetahuan *fishbone* mereka sebelum intervensi. Ini berfungsi sebagai baseline untuk menilai kemampuan mereka sebelum pelatihan. Selanjutnya akan diberikan tes instrumen yang sama.



Gambar 2. Prosedur Eksperimen

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT.KCG. Sementara sampel diambil menggunakan teknik non-probabilitas yaitu *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* dipilih karena peneliti secara spesifik menargetkan karyawan yang mengikuti pelatihan *Fishbone*.

Dalam pengambilan data menggunakan kuesioner yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner kinerja dan Adaptasi karyawan akan disebarkan sebelum dan setelah pelatihan untuk mengukur persepsi karyawan mengenai kinerja dan kemampuan adaptasi karyawan di tempat kerja. Pengumpulan

data dilakukan dua kali, pertama sebelum pelatihan sebagai baseline atau pengukuran awal untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi awal, dan kedua setelah pelatihan sebagai penilaian akhir untuk mengukur perubahan yang terjadi setelah intervensi pelatihan. Hasil uji validitas pada kuesioner sebelum dan setelah pelatihan menunjukkan bahwa kuesioner sudah valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Hasil dari kuesioner menunjukkan adanya subjektivitas dalam tanggapan responden, wawancara dilakukan sebagai pelengkap. Wawancara ini hanya untuk memperkuat hasil kuesioner yang subjektif oleh karena itu tidak memerlukan sampel yang besar. Wawancara hanya berfungsi sebagai verifikasi atau pengayaan terhadap temuan dari kuesioner yang mengandung bias atau subjektivitas. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan konfirmasi, pencerahan tambahan, atau pendalaman tentang aspek-aspek tertentu yang tidak dapat dijelaskan dengan detail hanya melalui kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian eksperimen ini dilaksanakan untuk karyawan di perusahaan PT. KCG. Sebelum eksperimen dilakukan penulis telah melakukan konsultasi dengan salah satu perwakilan dari PT. KCG untuk menentukan jadwal pelatihan *Fishbone* yang akan dilaksanakan. Pelaksanaan eksperimen dilakukan selama dua hari, yang dapat dilihat pada tabel 2 yang mencantumkan jadwal pelaksanaan kegiatan tersebut. Hasil dari pengisian kuesioner sebelum dan setelah pelatihan yang dilakukan oleh peserta pelatihan *fishbone* di PT KCG berjumlah 30 peserta.

Tabel 2. Jadwal Penelitian

Tanggal	Jam	Jumlah Peserta
Kamis, 7 November 2024	14.00 – 17.00 WIB	11
Selasa, 12 November 2024	14.00 – 17.00 WIB	19

3.1. Peningkatan Kinerja Karyawan

kinerja adalah tindakan dan prosesnya (Wibowo, 2013). Namun menurut Mangkunegara dalam (Ansory & Indrasari, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan 30 sampel. Setelah itu, untuk memastikan bahwa data tersebut terdistribusi normal, uji normalitas dilakukan. Karena sampel yang diperoleh kurang dari 50, persamaan Shapiro-Wilk digunakan untuk melakukan uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Kuesioner	Statistik	Df	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja Sebelum	0,854	30	0,001	Tidak Normal
Kinerja Setelah	0,854	30	0,000	Tidak Normal

Pada tabel 3 adalah hasil pengujian normalitas data kuesioner kinerja sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil yang ditemukan pada uji normalitas kinerja karyawan sebelum pelatihan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan uji normalitas setelah pelatihan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, uji nonparametrik digunakan untuk menguji hipotesis. Untuk menentukan perbedaan atau perbandingan antara dua sampel yang sebanding, uji *Wilcoxon Signed Rank Test* digunakan. Ini adalah uji nonparametrik dengan taraf signifikan $0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Kuesioner Kinerja Karyawan

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja Setelah – Kinerja Sebelum	Negatif Rank	9 ^a	11.17	100.50
	Positif Rank	15 ^b	13.30	199.50
	Ties	6 ^c		
	Total	30		
Test Statistik				
		Kinerja Setelah – Kinerja Sebelum		
Z	-1.416 ^b			
Asymp Sig (2 tailed)	0.15			

Hasil uji tes *Wilcoxon Signed Rank Test* ditunjukkan dalam Tabel 4. Hasil menunjukkan bahwa 9 peringkat negatif menunjukkan bahwa 9 peserta mengalami penurunan kinerja, dan 15

peringkat positif menunjukkan bahwa 15 peserta mengalami peningkatan kinerja dalam uji tersebut. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa jika nilai sig 0,15 lebih besar dari 0,05, H0 akan diterima dan H1 akan ditolak. Jadi, kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan *fishbone* dengan model *flipped classroom* tidak berubah secara signifikan.

Berdasarkan analisis data wawancara, terdapat tiga kategori utama yang muncul: Keandalan Pelatihan, Daya Tanggap dan Respons Pelatihan, serta Kinerja Pasca Pelatihan. Secara keseluruhan, hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kepercayaan diri, inisiatif, dan kinerja karyawan. Namun, tantangan terkait waktu, kualitas pekerjaan, serta pencapaian target yang lebih terukur perlu menjadi fokus untuk perbaikan lebih lanjut. Temuan ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana fasilitas pembelajaran yang disediakan dapat lebih ditingkatkan, serta bagaimana cara-cara kolaboratif seperti diskusi kelompok dapat lebih dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil pelatihan.

3.2. Peningkatan Adaptasi Karyawan

Adaptabilitas karir adalah konsep psikososial yang menggambarkan kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai tantangan dalam kemajuan karirnya, transisi kerja, dan mengatasi pengalaman atau trauma pribadi yang mungkin mereka alami selama perjalanan karir mereka. Namun, adaptasi adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungannya. (Abqari et al., 2023). Pada pengumpulan data penelitian ini terdapat 30 sampel. Terdapat 10 item pernyataan yang dilakukan analisis data. Pada hasil data analisis deskriptif kuesioner sebelum pelatihan menunjukkan nilai median dan modusnya yaitu 3 sedangkan setelah pelatihan yaitu 4.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kuesioner Adaptasi Karyawan

Kuesioner	Statistik	Df	Nilai Sig	Keterangan
Adaptasi Sebelum	0,890	30	0,005	Tidak Normal
Adaptasi Setelah	0,890	30	0,000	Tidak Normal

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian normalitas data kuesioner adaptasi karyawan. Hasil menunjukkan bahwa data tidak

terdistribusi normal untuk kedua kuesioner karena nilai sig < 0,05. Untuk adaptasi karyawan, nilai sig 0,005 < 0,05, dan untuk adaptasi karyawan setelah pelatihan, nilai sig 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa data tersebar luas.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Kuesioner Adaptasi Karyawan

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Adaptasi Setelah – Adaptasi Sebelum	Negatif Rank	5 ^a	14,30	71,50
	Positif Rank	19 ^b	12,03	228,50
	Ties	6 ^c		
	Total	30		
Test Statistik				
		Adaptasi Setelah – Adaptasi Sebelum		
Z		-2,248 ^b		
Asymp Sig (2 tailed)		0,025		

Tabel 6 menampilkan hasil uji tes Wilcoxon Signed Rank Test menunjukkan bahwa terdapat 5 negatif rank yang berarti ada 5 peserta yang mengalami penurunan adaptasi dan 19 positif rank berarti 19 peserta mengalami peningkatan nilai adaptasi dari uji tersebut menghasilkan nilai sig < 0,05. Dapat disimpulkan jika nilai sig 0,025 < 0,05 maka H0 berhasil ditolak dan H1 diterima oleh karena itu hasil yang didapatkan adalah terdapat perbedaan signifikan dalam hasil. Dapat disimpulkan pelatihan *fishbone* dengan *flipped classroom* efektif untuk meningkatkan adaptasi karyawan PT. KCG. Berdasarkan analisis data wawancara, tiga kode utama muncul terkait adaptasi terhadap perubahan: adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, fleksibilitas dalam menghadapi tugas baru dan kemampuan mengelola emosi.

3.3. Pembahasan

Evaluasi hasil pembelajaran merupakan aspek penting dalam menentukan suatu pelatihan dapat mencapai tujuannya. Menurut Dessler (2020) penilaian kinerja mencakup penetapan standar, penilaian terhadap kinerja aktual, dan pemberian umpan balik untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel

dependent kinerja dan adaptasi karyawan, yang diukur melalui kuesioner yang diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhari (2021) menghasilkan bahwa pelatihan ditempat kerja dengan e-learning yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

Uji normalitas dilakukan dengan uji Shapiro-Wilk karena jumlah sampel yang dikumpulkan kurang dari 50. Nilai signifikansi untuk data sebelum pelatihan adalah 0,001 ($p < 0,05$), dan nilai signifikansi untuk data setelah pelatihan adalah 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Untuk variabel adaptasi, nilai signifikansi adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji hipotesis kinerja menggunakan uji Wilcoxon Signed Rank Test. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak jika nilai signifikansi 0,157 lebih besar dari 0,05. Akibatnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan pengukuran efektivitas indikator utama efektivitas pelatihan, jika terjadi perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan, kinerja mereka sebelum dan setelah pelatihan tidak berubah secara signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan Fishbone yang dilakukan dengan model kelas yang diputar tidak meningkatkan kinerja karyawan di PT. KCG.

Pengukuran adaptasi karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, berbeda dengan kinerja. Uji *Wilcoxon Signed Rank Test* nonparametrik digunakan untuk menguji hipotesis adaptasi. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, dengan nilai signifikansi 0,025 di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam adaptasi karyawan setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan pengukuran efektivitas apabila terdapat perubahan signifikan dalam adaptasi karyawan sebelum dan sesudah pelatihan, maka pelatihan tersebut dianggap efektif. Dengan demikian, pelatihan *Fishbone* dengan model *Flipped classroom* terbukti efektif dalam meningkatkan adaptasi karyawan di PT. KCG.

Selain itu, hasil wawancara dengan rekan kerja juga menunjukkan temuan yang sejalan. Ketiga narasumber menekankan bahwa meskipun karyawan merasa lebih percaya diri

setelah mengikuti pelatihan, perubahan signifikan dalam cara kerja mereka belum sepenuhnya terlihat. Meskipun demikian, ketiga narasumber menyatakan bahwa karyawan lebih percaya diri dalam memahami akar masalah, dan mereka sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah. Namun, tantangan utama tetap terkait dengan tekanan waktu dan kualitas pekerjaan, yang mempengaruhi penerapan pengetahuan yang telah diperoleh selama pelatihan. Terkait kualitas dan kuantitas pekerjaan belum terlihat dikarenakan penelitian ini hanya mencakup dampak segera pelatihan dan tidak mengkaji pengaruh jangka panjang.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih siap dan fleksibel untuk mengubah tugas atau prosedur kerja setelah pelatihan.. Adaptasi karyawan sangat membantu bagi karyawan baru dalam perusahaan berguna untuk menyesuaikan dalam lingkungan yang baru. Pada hasil penelitian sebelumnya (Riani et al., 2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa program pelatihan dapat meningkatkan dorongan untuk mencapai peningkatan kinerja. Sesuai pada pelatihan sebelumnya (Dewi et al., 2024) penelitian ini menunjukkan bahwa siswa melaporkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam belajar mereka saat menggunakan model *flipped classroom*. Temuan ini mendukung gagasan bahwa model *flipped classroom* tidak hanya dapat meningkatkan keterampilan berpikir kritis siswa, tetapi juga dapat membuat lingkungan belajar yang lebih interaktif dan menarik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis hasil analisis data peningkatan kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan nilai signifikansi 0,157. Berarti pelatihan *fishbone* dengan *flipped classroom* tidak efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perlu adanya peningkatan pada metode kolaboratif seperti diskusi kelompok yang dapat meningkatkan pemahaman dan hasil dari pelatihan. Ini menunjukkan bahwa meskipun keterampilan analitis dapat ditingkatkan, penerapan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja yang

nyata masih terkendala oleh faktor-faktor eksternal, seperti waktu yang terbatas dan kompleksitas tugas. Dalam peningkatan adaptasi karyawan berbeda dengan kinerja karyawan, pengukuran adaptasi karyawan terdapat perbedaan signifikan antara adaptasi karyawan sebelum dan setelah pelatihan yaitu sebesar 0,025 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan *fishbone* dengan *flipped classroom* efektif dalam meningkatkan adaptasi karyawan.

Pada hasil penelitian ini peserta juga lebih mampu berbaur dan bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas yang baru atau mendadak. Meskipun ada catatan terkait kelelahan dan tekanan kerja, karyawan tetap menunjukkan sikap profesional dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan. Secara keseluruhan, meskipun pelatihan *Fishbone* dengan model *Flipped classroom* tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan ini efektif dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan dan tantangan yang ada di tempat kerja

4.2. Saran

Penulis menyadari bahwa banyak hal yang perlu diperbaiki selama penelitian ini. Oleh karena itu, penulis memberikan rekomendasi berikut tentang temuan penelitian.

1. Diharapkan bahwa penelitian lanjutan dengan topik yang serupa akan melakukan penelitian dengan metode quasi eksperimen untuk desain kelompok kontrol *pre-test* dan *post-test*. Ini akan mencegah intervensi dari pihak luar.
2. Mencari responden dengan jumlah yang lebih besar dari 30 peserta, agar hasil yang didapatkan menjadi lebih maksimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan ketidakefektifan pelatihan *fishbone* dengan model *flipped classroom* dalam meningkatkan kinerja. Disarankan untuk penelitian selanjutnya memberikan proyek *fishbone* kepada peserta beberapa minggu setelah pelatihan. Proyek ini diharapkan dapat mengukur secara langsung kemampuan peserta dalam menerapkan metode *Fishbone* dalam konteks pekerjaan nyata.
4. Dalam memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi berbagai pendekatan pelatihan yang inovatif dan melakukan elaborasi terhadap faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi

efektivitas pelatihan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abqari, L. S., Mulyana, A., Yunizar, Y., & Rahman, M. W., 2023. Kecerdasan Emosional, Adaptabilitas Karir, dan Kepuasan Karir Pada Karyawan Lini Depan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 51–56.
- Ansory, H., & Indrasari, M., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Azhari, E. I., 2021. *EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA TBK KC BENGKULU S PARMAN 2*.
- Dessler, G., 2020. Human Resource Management, 16th Edition. *Harlow: Pearson Education Limited*.
- Dewi, I. S., Husna, N., & Rosmayadi, R., 2024. Efektivitas Model Pembelajaran *Flipped classroom* (FC) Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Siswa pada Materi Peluang. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 231–236. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.747>
- Dutt, R., Zaheer, A., & Salim, M., 2018. Evaluation of Sales Training Effectiveness in Pharmaceutical Sector. *European Journal of Management*.
- Hamidy, F., 2016. PENDEKATAN ANALISIS *FISHBONE* UNTUK MENGUKUR KINERJA PROSES BISNIS INFORMASI E-KOPERASI. In *Jurnal TEKNOINFO* (Vol. 10, Issue 1). https://servicelink.pinnacol.com/pinna_col_docs/lp/
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J., 2017. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.

- <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.290>
Sakina, W. Y., Imam, S., & Lip, S., 2016. Pembelajaran Matematika Berbasis Microsoft Powerpoint 2016 Berbantuan Blender 3d. *Pendidikan Matematika*, 515–525.
- Sugiyono., 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta.
- Ubaidillah, M., 2019. Penerapan *Flipped classroom* Berbasis Teknologi Informasi pada Mata Pelajaran Fiqih di MTs Al-Chusnaniyah Surabaya. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(01), 34–45.
<https://doi.org/10.32939/islamika.v19i01.375>
- Wahyudi, w., Semmaila, B., & Arifin, Z., 2020. Influences of Work Discipline, Motivation and Working Environment Non physical on Civil Apparatus Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 1–8.
<https://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/27>
- Wibowo., 2013. *Manajemen Kinerja: Vol. Edisi Keempat*. Rajawali Pers.